

	DESPACHO DEL ALCALDE	CÓDIGO: FO-DIE-001
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	VERSIÓN: 1.0
	SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA	FECHA: 04-29-2011
ALCALDÍA DE PALMIRA (V) NIT: 891.380.007-3	ACTO ADMINISTRATIVO – RESOLUCIÓN No. 613	TRD: 1141.3

RESOLUCIÓN No. 613

24 de Septiembre de 2012

“POR MEDIO DE LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL – DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PALMIRA”

El Alcalde Municipal de Palmira – Valle del Cauca, en uso de las atribuciones Constitucionales y Legales, en especial las que le confiere el artículo 315 de la Constitución Política de Colombia, el artículo 91 de la Ley 136 de 1994, y demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO:

Que en cumplimiento a lo dispuesto en la Resolución No. 2646 de Julio 17 de 2012, es deber de la Administración Municipal velar por la prevención y seguridad de sus empleados, en materia de prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Que en el artículo tercero de la Resolución No 652 de Abril 30 de 2012 expedida por el Ministerio de Protección Social, reglamento la conformación organización y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, así mismo le corresponde a la Alcaldía Municipal de Palmira, nombrar sus representantes al Comité de Convivencia Laboral, así como a los trabajadores elegir a sus representantes mediante elecciones (votación libre).

Que la Secretaría de Desarrollo Institucional – Proceso Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Palmira, realizó una campaña de motivación para la participación en las elecciones del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL a los funcionarios utilizando medios como divulgación vía internet, correo institucional y carteleras de la institución.

Que en el artículo quinto de la mencionada resolución se establece que el empleador designara cada dos (02) años a los miembros del Comité, dicho periodo se empezara a contar desde la fecha de comunicación de la elección y/o designación.

En mérito de lo anteriormente expuesto, se

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Conformar Comité de Convivencia Laboral del Municipio de Palmira, de conformidad con lo establecido en las Resoluciones No. 2646 del 17 de Julio de 2008 y Resolución No 652 de Abril 30 de 2012.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Comité de Convivencia Laboral estará integrado por los siguientes funcionarios, los cuales fueron elegidos a través de votación:

	EDIFICIO CAMP CALLE 30 CON CARRERA 29 ESQUINA PBX: 2709500	Página 1 de 3
	www.palmira.gov.co	

	DESPACHO DEL ALCALDE	CÓDIGO: FO-DIE-001
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	VERSIÓN: 1.0
	SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA	FECHA: 04-29-2011
ALCALDÍA DE PALMIRA (V) NIT: 891.380.007-3	ACTO ADMINISTRATIVO – RESOLUCIÓN No. 613	TRD: 1141.3

NOMBRE	DEPENDENCIA	PRINCIPAL	SUPLENTE
Nubia Cuenca Cárdenas	Desarrollo Institucional	X	
Patricia Cuervo	Control Interno	X	
Juan Carlos Barona	Control Interno		X
Ibis Danilo Yanguas	Desarrollo Institucional		X

ARTÍCULO TERCERO Designar como representantes principales y suplentes del Empleador al Comité de Convivencia Laboral de la Alcaldía Municipal de Palmira, a los siguientes funcionarios:

NOMBRE	DEPENDENCIA	PRINCIPAL	SUPLENTE
Luis Felipe Gonzalez Mora	Desarrollo Institucional	X	
Maria del Pilar Tenorio	Integración Social	X	
Dayner Alberto Motoa	Agricultura y Desarrollo Económico		X
Alexander Vasquez Molina	Infraestructura		X

ARTÍCULO CUARTO: Designar como presidente del Comité de Convivencia Laboral de la Alcaldía Municipal de Palmira al Doctor LUIS FELIPE GONZALEZ MORA identificado con Cedula No 94.331.080; quien se desempeña en el cargo de Profesional Especializado 03, adscrito a la Secretaría de Desarrollo Institucional.

ARTÍCULO QUINTO: El Comité de Convivencia Laboral contará con un Secretario el cual será elegido por un periodo de seis (6) meses, elegido por los Miembros del Comité.

ARTÍCULO SEXTO: El Comité de convivencia laboral tendrá las siguientes funciones. Son funciones del Comité de convivencia laboral:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la

	EDIFICIO CAMP CALLE 30 CON CARRERA 29 ESQUINA PBX: 2709500	Página 2 de 3
	www.palmira.gov.co	

 ALCALDÍA DE PALMIRA (V) NIT: 891.380.007-3	DESPACHO DEL ALCALDE	CÓDIGO: FO-DIE-001
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	VERSIÓN: 1.0
	SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA	FECHA: 04-29-2011
	ACTO ADMINISTRATIVO – RESOLUCIÓN No. 613	TRD: 1141.3

alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

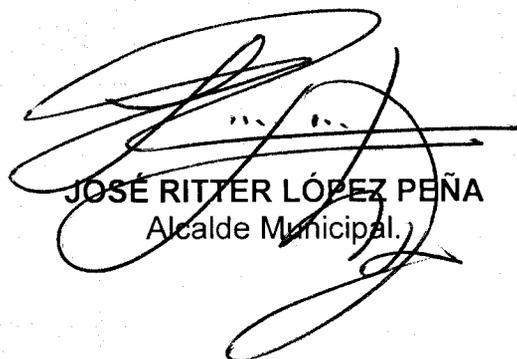
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

ARTÍCULO SEPTIMO: Las reuniones del Comité de Convivencia Laboral se realizarán cada tres (03) meses en la Secretaría Desarrollo Institucional – Oficina de Talento Humano. (El horario será coordinado por los miembros). Así mismo se podrá modificar el sitio de reunión cuando los miembros del comité así lo acuerden; también podrán reunirse de manera extraordinaria cuando el presidente así lo considere.

ARTÍCULO OCTAVO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en el Despacho del Alcalde de Palmira, a los veinticuatro (24) días del mes de septiembre del año dos mil doce (2012).


JOSE RITTER LÓPEZ PEÑA
 Alcalde Municipal.